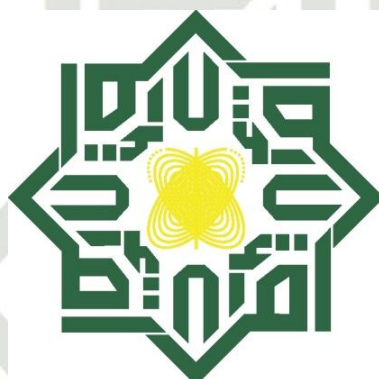




UIN SUSKA RIAU

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
KEPERAWATAN PADA RSUD ARIFIN
ACHMAD PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

NADIA INDAH PUTRI

NIM: 11671201987

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM

RIAU

2021

© Hak cipta milik UIN Suska

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya atau bagian dari karya tersebut dalam bentuk apa pun dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
KEPERAWATAN PADA RSUD ARIFIN
ACHMAD PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Ujian *Oral
Comprehensive* Stara 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

NADIA INDAH PUTRI

NIM: 11671201987

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2021**

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NADIA INDAH PUTRI
NIM : 11671201987
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : XI (SEBELAS)
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
KEPERAWATAN RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI
RIAU
HARI/ TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH :

DOSEN PEMBIMBING



Zulhaida, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI



Astuti Mehlinda, SE, MM
NIP. 19720513 200701 2 018



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NADIA INDAH PUTRI
NIM : 11671201987
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JURUSAN : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
KEPERAWATAN PADA RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI
RIAU
TANGGAL UJIAN : RABU, 13 OKTOBER 2021

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI

Dr. Mahendra Romus, SP, M. Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

MENGETAHUI

PENGUJI I

Ainun Mardiah, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

PENGUJI II

Muklis, SE, MM
NIP. 19861126 201503 1 004

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat:

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nadia Indah Putri

NIM : 11671201987

Tempat/ Tgl. Lahir : Pekanbaru, 17 Maret 1998

Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* :

“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya:

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana disebutkan diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya sampaikan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 08 November 2021
Yang membuat pernyataan



NADIA INDAH PUTRI
NIM.11671201987

**pilih salah satu sesuai jenis karya tulis*

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN PADA RSUD ARIFIN ACHMAD PROVINSI RIAU

Oleh:

NADIA INDAH PUTRI
NIM: 11671201987

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Arifin Achmad.

Jenis penelitian ini berbentuk deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan kusioner yang diberikan kepada 169 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan, dan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji secara simultan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 1,9% terhadap kinerja karyawan pada RSUD Arifin Achmad pekanbaru.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE NURSING DIVISION AT ARIFIN ACHMAD HOSPITAL, RIAU PROVINCE

By :

NADIA INDAH PUTRI

NIM: 11671201987

This study aims to determine the effect of work stress and work environment on the performance of nurses in Arifin Achmad Hospital.

This type of research is quantitative descriptive with data collection techniques in the form of interviews, observations and questionnaires given to 169 respondents.

The results showed that the work stress variable partially had a negative and significant effect, and the work environment variable partially had a positive and significant effect on employee performance. For the simultaneous test, work stress and work environment have an effect of 1.9% on employee performance at RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Kata Kunci: Work Stress, Work Environment, Employee Performance

UIN SUSKA RIAU

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta hidayah-Nya kepada alam semesta dan juga telah memberikan kekuatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan tugas akhir ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita semua dari kebodohan menuju jalan yang terang benderang.

Tidak ada yang tidak mungkin selama kita berdoa, berusaha dan selalu berpikir positif bahwa tidak ada usaha yang mengkhianati hasil. Alhamdulillah, penelitian penulis sebagai tugas akhir masa kuliah yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.”** telah penulis selesaikan dengan segenap kemampuan penulis dan sebaik-baiknya. Penelitian skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan masa studi strata satu (S1) guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa banyak orang-orang disekitar penulis yang terus memberikan semangat serta dukungan dengan segala daya dan upaya agar penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Sebagai penghormatan dan kebanggaan penulis ucapkan terima kasih kepada:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau memperbanyak atau menyebarkan atau menggunakan dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Terimakasih kepada Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ruspandi, Ibunda Yerina dan kepada adik saya Teddy Prasetya memberikan doa, dukungan moral maupun materil, dan kasih sayang sehingga penulis dapat melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Khairunnas Rajab, M.Ag sebagai rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu DR. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamarudin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar M. Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M. Si Wakil Dekan selaku Wakil Dekan III, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.
5. Ibu Astuti Melfinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Zulhaida SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, ilmu, dan tidak henti-hentinya memberikan arahan, masukan, dan nasihat yang sangat berharga kepada penulis selama penulisan hingga penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis selama menempuh masastudi.

8. Seluruh perawat dan Staff RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang telah membantu dan memberikan informasi kepada penulis.

9. Teman-teman Winda Adetya Pratiwi SE, Agustinar, Nahda Rifda, Eyi Brimania, dan Risma Yunita yang selalu memberikan doa, motivasi dan semangat kepada penulis.

10. Seluruh teman-teman seperjuangan didalam kampus maupun diluar kampus yang telah memberikan semangat dan motivasi kepadapenulis.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama masa studi hingga menyelesaikan skripsi.

Semoga Allah swt senantiasa memberikan balasan pahala yang berlipat ganda kepada semua pihak atas bantuan dan amal baik yang telah diberikan kepada penulis dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Inshakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal 'alamin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 9 September 2021
Penulis

NADIA INDAH PUTRI
NIM : 11671201987

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Perawat	17
2.2.1 Tugas Dan Fungsi Perawat	17
2.3 Stres Kerja	20
2.3.1 Pengertian Stres Kerja	20
2.3.2 Indikator Stres Kerja	21
2.3.3 Faktor –Faktor Penyebab Stres Kerja	23
2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja	24
2.3.5 Stres Kerja Menurut Pandangan Islam	25
2.4 Lingkungan Kerja	27
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	27
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	28
2.4.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja	28
2.5 Kinerja Karyawan	31
2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.5.2 Indikator Kinerja	33
2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	36
2.5.4 Penilaian Kinerja	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Ketertarikan Antar Variabel.....	37
2.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.7 Penelitian Terdahulu	39
2.8 Variabel Penelitian	42
2.8.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	42
2.9 Kerangka Pemikiran.....	44
2.10 Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	46
3.2 Jenis dan Sumber Data	46
3.2.1 Data Primer	46
3.2.2 Data Sekunder	46
3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4.1 Wawancara	47
3.4.2 Observasi	48
3.4.3 Kusioner	48
3.5 Analisis Data	48
3.5.1 Uji Instrumen Data	48
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.5.3 Analisis Linier Berganda.....	50
3.5.4 Uji Hipotesis.....	51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	53
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.2 Struktur Organisasi.....	54
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	57
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1 Hasil Penelitian	59
5.1.1 Karakteristik Menurut Jenis Kelamin	59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	60
5.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
5.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	61
5.2 Deskriptif Variabel.....	61
5.2.1 Variabel Stres Kerja	61
5.2.2 Variabel Lingkungan Kerja	63
5.2.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	65
5.3 Uji Instrument Data.....	67
5.3.1 Uji Validitas	67
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	70
5.4 Asumsi Klasik	71
5.4.1 Normalitas	71
5.4.2 Multikolineritas	72
5.4.3 Heteroskedasitas	73
5.5 Regresi Berganda	74
5.6 Uji Hipotesis.....	76
5.6.1 Uji F.....	76
5.6.2 Uji T	77
5.6.3.Koefisien Determinisasi	79
5.7 Pembahasan.....	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Rekapitulasi Jumlah Kunjungan Pasien Tahun 2019	6
Rekapitulasi Jumlah Perawat Tahun 2019-2020	7
Jumlah Perawat Per-Bagian	8
Kegiatan dan Tugas Perawat	9
Penilaian Capaian Sasaran Kerja PNS	11
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (Skp)	11
Penelitian Terdahulu	39
Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	43
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan...	60
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	61
Rekapitulasi Tanggapan Responden Stres Kerja	61
Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan Kerja	63
Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	65
Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Uji Validitas Stres Kerja	69
Uji Validitas Lingkungan	69
Uji Reliabilitas	71
Uji Normalitas	72
Uji Multikorelasi	73
Uji Heteroskedasitas	73
Hasil Regresi Berganda	74
Uji F	76
Uji T	78
Koefisien Determinasi	80
Analisis Koefisien Determinasi Parsial	81

DAFTAR GAMBAR



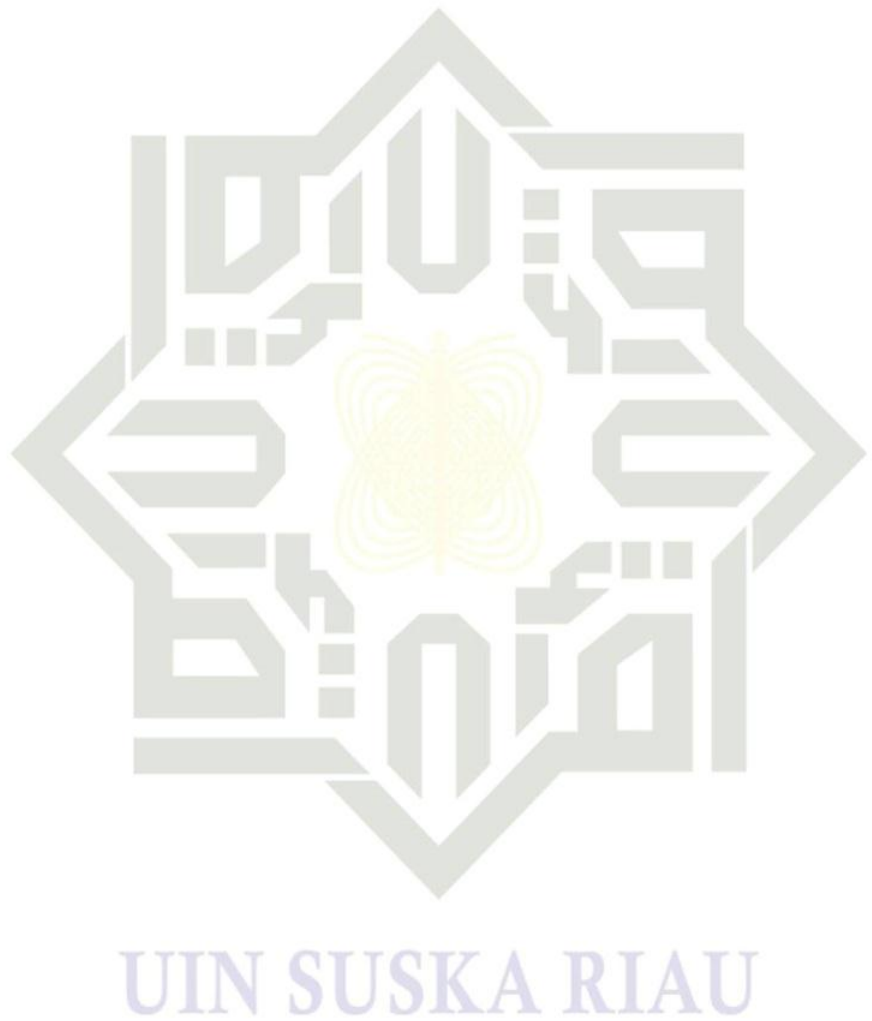
- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....

44



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010). Oleh karena itu Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No: 983/Menkes/SK/XI/1992, tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan.

Perkembangan organisasi pelayanan jasa dalam bidang kesehatan menjadi prioritas utama bagi setiap konsumen untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik. Setiap instansi kesehatan berlomba-lomba menyediakan sarana dan prasarana kesehatan untuk melayani konsumen sebaik-baiknya. Karena kesehatan adalah faktor yang utama didalam kehidupan manusia, setiap orang akan mencari yang terbaik untuk menjaga kualitas kesehatan yang ada pada diri orang tersebut.

Beberapa sumber daya manusia yang melayani kesehatan di rumah sakit antara lain adalah dokter dan perawat. Dokter sebagai seorang tenaga kesehatan yang melayani pasien pertama kali dan bertugas untuk memberikan diagnosa penyakit yang diderita oleh pasien. Setelah pasien mendapatkan diagnosa dokter, maka akan diteruskan pada perawat sebagai tenaga medis yang bertugas memberikan perawatan pada pasien.



SDM Keperawatan merupakan salah satu aset dan komponen penting dalam pelayanan rumah sakit. **Koesmono (2007)** menjelaskan bahwa perawat rumah sakit, dituntut untuk memiliki kemauan dan kemampuan mengembangkan ketrampilan dan pengetahuannya dalam upaya memberikan pelayanan yang ramah, sopan, serta berkualitas kepada pasien **Sari (2010)**.

Menjalankan tugas selama 24 jam dalam melayani pasien, profesi sebagai perawat dianggap memiliki resiko yang cukup tinggi. Beban kerja yang berlebihan dan dituntut untuk selalu profesional didalam bekerja, dapat mempengaruhi tekanan emosional pada diri perawat. Peraturan - peraturan dan standar kualitas yang ditentukan rumah sakit, menjadi salah satu faktor perawat rentan terhadap stres ketika perawat tersebut belum bisa mencapainya. Termasuk juga bahaya akan penyakit menular yang mungkin ditularkan dari pasien.

Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan perawat diarahkan untuk meningkatkan kualitas perawat agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian di dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab didalam mencapai tujuan perusahaan dengan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan. Menurut **Mangkunegara (2013:67)** pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Karyawan dalam menjalankan tugasnya tentu dipengaruhi oleh berbagai

faktor, menurut **kasmir (2016:189-193)** faktor – faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja,

pengorganisasian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin

Menurut **Gibson (2008)** Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

stress kerja. Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh

perbedaan – perbedaan individu dan proses psikologis yang merupakan suatu

konsekuensi dari setiap tindakan dari luar atau lingkungan, situasi, atau peristiwa

yang menetapkan permintaan psikologis seseorang. Stress kerja dapat

mempengaruhi kinerja seorang individu.

guna meningkatkan kinerja karyawan maka organisasi harus mampu

menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan nyaman agar

tidak stres dalam bekerja. Sebab, terjadinya stres dapat menurunkan kinerja

karyawan. Menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja

perusahaan secara keseluruhan.

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami tekanan

karena adanya tuntutan pekerjaan dan hubungan antar individu. Stres juga

merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas

kemampuannya, sehingga jika di biarkan tanpa ada solusi maka ini akan

berdampak pada kesehatannya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruhnya tulisan ini tanpa seizin penerbit. 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan (Siagian, 2018). Dengan adanya stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan (Gaffer, 2012). Menurut (Robinsons dan Judge, 2008 : 377) Tingkat stress yang tinggi dan berlangsung terus menerus dalam periode yang lama, dapat menurunkan kinerja karyawan dan dengan demikian membutuhkan tindakan dari pihak manajemen. Target yang terlalu tinggi, waktu pekerjaan yang mendesak, konflik dengan rekan kerja dan peraturan perusahaan yang terlalu keras maka hal ini akan menimbulkan stress bagi seorang karyawan.

Seorang karyawan yang stress akan berakibat buruk bagi kesehatannya dan mengganggu pekerjaan. Jika pekerjaan terganggu kinerja yang diperoleh juga tidak akan maksimal. Jika stress kerja di kelola dengan baik justru bias meningkatkan produktivitas dan kematangan individu. Sebaliknya apabila individu tidak mampu mengelola stress yang dialaminya maka cenderung menjadi tidak produktif (Sekarwangi & Meiyanto (2012;3). Oleh sebab itu dibutuhkan suatu usaha untuk mencegah dan menanggulangnya. Antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar pegawai tersebut yaitu dengan dukungan sosial (social support). Dukungan sosial ini sangat diperlukan pegawai untuk meminimalisir timbulnya stress kerja. Dukungan sosial ini bisa berasal dari lingkungan kerja, dan berasal dari luar lingkungan kerja seperti keluarga, teman dan juga lingkungan tempat tinggal.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga – lembaga atau kekuatan – kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum yaitu sesuatu yang di luar organisasi, sedangkan



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hand Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta mik UN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Qasim Riau

lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran – sasaran sebuah organisasi.

Menurut **Sunyoto (2013;43)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang merupakan salah satu komponen terpenting karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (**Rahmawati, 2014 : 2**). Hal ini berarti semakin baik penerapan lingkungan kerja semakin baik pula kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta suasana kerja yang bersih dan nyaman. Lingkungan kerja yang diharapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Memberikan perawat kemudahan untuk pencapaian tujuan yang diharapkan oleh rumah sakit. Jika dari lingkungan kerja saja tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan sulit bekerja dan berkonsentrasi, sehingga kinerja yang dihasilkan akan menurun dan berdampak pada pelayanan yang tidak maksimal. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (**Rahmawanti (2014 : 5)**).



Rumah Sakit Umum Arifin Achmad kini semakin berkembang dan mendapatkan kemajuan yang pesat. Hal ini ditandai dengan kepercayaan masyarakat untuk menggunakan layanan jasa rumah sakit Umum Arifin Achmad.

Berikut rekapitulasi jumlah pasien yang masuk rumah sakit Umum Arifin Achmad 2019.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Jumlah Kunjungan Pasien Rawat Jalan, IGD
Dan Rawat Inap, Tahun 2019

BULAN	RAWAT JALAN	IGD	RAWAT INAP
JANUARI	17340 orang	167 orang	1110 orang
FEBRUARI	18768 orang	198 orang	1250 orang
MARET	20080 orang	223 orang	1487 orang
APRIL	23578 orang	276 orang	1675 orang
MEI	22969 orang	265 orang	2012 orang
JUNI	25046 orang	294 orang	1985 orang
JULI	25669 orang	330 orang	2291 orang
AGUSTUS	27489 orang	388 orang	2278 orang
SEPTEMBER	27992 orang	496 orang	2478 orang
OKTOBER	28094 orang	397 orang	2976 orang
NOVEMBER	28986 orang	431 orang	3013 orang
DESEMBER	30011 orang	468 orang	3216 orang
TOTAL	296022 orang	3933 orang	25771 orang
RATA-RATA	24668.50 orang	327.75 orang	2147.58 orang

Sumber: rsudarifinachmad.riau.go.id

Berdasarkan tabel 1.1 data kunjungan rawat inap RSUD Arifin Achmad Pekanbaru pada tahun 2019 dapat dilihat bahwa meskipun jumlah pasien yang masuk rumah sakit fluktuatif, namun jumlah pasien yang masuk itu cukup banyak. Dalam sebulan saja, pasien rawat jalan yang masuk rumah sakit rata-rata



berjumlah 24.668 orang/bulan lalu pasien IGD rata-rata berjumlah 327 orang/bulan dan pasien rawat inap 2.147 orang/bulan. Jika ditotalkan maka pasien rawat jalan yang masuk rumah sakit berjumlah 296.002 orang selama 12 bulan, pasien IGD yang masuk rumah sakit berjumlah 3.933 orang selama 12 bulan dan pasien inap yang masuk rumah sakit berjumlah 25.771 orang selama 12 bulan. Berikut Rekapitulasi Jumlah Perawat Pada Tahun 2016-2020.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Jumlah Perawat Pada Tahun 2019-2020

No	Tahun	Jumlah Perawat
1	2016	268 Orang
2	2017	276 Orang
3	2018	289 Orang
4	2019	294 Orang
5	2020	328 Orang

Sumber : RSUD Arifin Achmad bagian keperawatan pengambilan data

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah perawat RSUD Arifin Achmad Pekanbaru pada tahun 2016-2020 dapat dilihat bahwa dari tahun 2016 sampai dengan 2020 jumlah perawat selalu bertambah dari tahun ketahun. Pada tahun 2016 dapat dilihat jumlah perawat berjumlah 268 orang, tahun 2017 berjumlah 276, lalu pada tahun 2018 berjumlah 289, serta tahun 2019 berjumlah 294, dan terakhir pada tahun 2020 berjumlah 328.

Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru para perawat biasanya sudah ditetapkan berkerja pada bagian mana sesuai dengan tugas masing-masing para perawat tersebut.

Berikut Jumlah Perawat Per-bagian pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tahun 2019 (PNS)



Tabel 1.3
Jumlah Perawat Per-bagian pada RSUD Arifin Achmad
Pekanbaru tahun 2019 (PNS)

Bagian Perawat	Jumlah Perawat
Perawat IGD	37 Orang
Perawat Rawat Inap	76 Orang
Perawat Rawat Jalan	62Orang
Perawat Anastesi	8 Orang
Perawat Gigi	9 Orang
Perawat ICU, PICU, CVCU	21 Orang
Perawat Anak	7 Orang
Perawat Bedah	15 Orang
Perawat Penyakit Dalam	13 Orang
Perawat Isolasi	11 Orang
Perawat Neutologi	8 Orang
Perawat Ruang Operasi	27 Orang
Jumlah	294 Orang perawat (PNS)

sumber : RSUD Arifin Achmad bagian keperawatan pengambilan data

Berdasarkan tabel 1.3Jumlah Perawat Per-bagian pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru tahun 2019 berjumlah 294 orang perawat yang mana dapat dilihat bahwa perawat pada bagian IGD berjumlah 26 orang, bagian rawat inap 82 orang, rawat jalan 67 orang, bagian anastesi 8 orang, bagian perawat gigi 9 orang, bagian ICU, PICU, CVCU 21 orang, bagian perawat anak 7 orang, bagian bedah 15 orang, bagian penyakit dalam 13 orang, bagian isolasi 11 orang, bagian neutologi 8 orang bagian ruangopersai 27 orang.

Menurut konsorsium ilmu kesehatan yang disusun tahun 1989 oleh Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia (DPP PPNI), yang dimaksud perawat adalah tenaga kesehatan profesional dalam merawat atau

1. Hak cipta dilindungi undang-undang
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memelihara, membantu dan melindungi seseorang yang mengalami sakit, cedera, maupun proses penuaan.

Dalam hasil wawancara dan data yang di dapat beberapa tugas perawat di rumah Sakit Arifin Achmad Pekanbaru yaitu :

Tabel 1.4
Kegiatan dan tugas perawat

No	Pangkat / Gol.Ruang	Jabatan	Kegiatan dan tugas
1.	Pembina Utama Muda / IV C	Perawat Madya	1) melakukan pengajian keperawatan lanjutan pada individu. 2) Pelaksanaan tindakan keperawatan. 3) Memfasilitasi suasana lingkungan yang tenang dan aman. 4) Melakukan pendidikan kesehatan pada individu pasien. 5) Membuat prioritas diagnose keperawatan.
2.	Penata Tingkat 1 (III/D)	Perawat Penyelia	1) Mengidentifikasi kebutuhan pendidikan kesehatan 2) Melakukan komunikasi terapeutik dalam pemberian askep 3) Manajemen nyeri pada setiap kondisi 4) Pemenuhan kebutuhan mobilitas dan rasa nyaman
3.	Penata Muda / III.A Penata Muda Tingkat I / Iiib	Perawat Mahir	1) Menyusun rencana individu perawat 2) Perawatan luka 3) Melakukan manajemen mual muntah 4) Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada kelompok 5) Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada keluarga



4. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.	<ul style="list-style-type: none"> Penata Tk. I, III/D Penata / Iiic Penata Muda TK I / III B 	Perawat Ahli Muda	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan pengkajian keperawatan lanjutan pada individu 2) Merumuskan diagnosa keperawatan individu 3) Melakukan evaluasi keperawatan tindakan pada keluarga 4) Melakukan pemantauan EKG dan interprestasinya 5) Membuat prioritas diagnosa keperawatan
5.	Pengatur TK I / IID	Perawat Terampil	<ol style="list-style-type: none"> 1) Melakukan kegiatan kompres hangat/ dingin 2) Membersihkan mulut pasien 3) Memandikan pasien 4) Melakukan mobilisasi posisi pasien 5) Melakukan pengkajian keperawatan dasar pada individu

Sumber : RSUD Arifin Achmad bagian msdm pengambilan data

Berdasarkan tabel 1.4 data kegiatan dan tugas perawat RSUD Arifin Achmad maka akan baru tugas masing-masing para perawat dibagi atas pangkat/golongan dan jabatan para perawat tersebut. Jabatan perawat ada beberapa seperti perawat kepala, perawat penyelia, perawat mahir, perawat ahli muda, dan perawat terampil. Jabatan para perawat tersebut yang membedakan tugas – tugas mereka.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yang dalam pelaksanaannya harus berdasarkan dengan tugas jabatan, fungsi, wewenang, tanggung jawab maupun rincian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan.



Tabel 1.5

Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Negri Sipil

UNSUR YANG DINILAI				Jumlah
1. Sasaran kerja pegawai (SKP) 91,65 x 60%				54,99
Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	78,00	(Baik)	
	2. Integritas	78,00	(Baik)	
	3. Komitmen	91,00	(Sangat Baik)	
	4. Disiplin	78,00	(Baik)	
	5. Kerjasama	78,00	(Baik)	
	6. Kepemimpinan			
	7. Jumlah	403,5		
	8. Nilai rata – rata	80,70	(Baik)	
	9. Nilai Perilaku Kerja	80,70 x 40%		32,28
				87,27
Nilai Prestasi Kerja				(Baik)

Sumber: RSUD Arifin Achmad bagian msdm pengambilan data

Berdasarkan tabel 1.5 berikut adalah contoh SKP penilaian ini dilihat dari unsur yang dinilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian akhir dari prestasi kerja ini dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja. Bobot nilai dari masing-masing adalah 60% bagi unsur SKP dan 40% bagi unsur perilaku kerja. Nilai prestasi kerja dinyatakan dalam angka dan sebutan sebagai berikut.

Tabel 1.6

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Nilai prestasi kerja dinyatakan dengan angka dan sebutan :

Kategori	Penilaian	Orang
Sangat Baik	91- Ke atas	0,68%
Baik	76 – 90	99,32%
Cukup	61 – 75	0
Kurang	51 – 60	0
Buruk	50 – Ke bawah	0

Sumber: RSUD Arifin Achmad bagian msdm pengambilan data

Berdasarkan tabel 1.6 dilihat dari data yang di dapatkan pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru untuk pengisian daftar normative Penilaian Prestasi Kerja



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pegawai Negeri Sipil tahun 2019 unsur yang dinilai yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Setiap perawat dengan nilai rata – rata sekitar 80,33 – 90,00 yakni dikategorikan sebagai penilaian yang baik dan sangat baik. Dapat di simpulkan bahwa para perawat bekerja dengan sangat baik dalam menjalankan kegiatan dan tugas-tugasnya. Dengan banyaknya jumlah pasien dan tuntutan penilaian yang dapat mengakibatkan stress kerja dan mengganggu kinerja perawat tersebut.

Jumlah pasien pada RSUD Arifin Achmad yang terus bertambah dari bulan ke bulan pada tahun 2019 dapat mengakibatkan beban pekerjaan perawat bertambah dan berdampak pada pelayanan dan kestabilan kinerja karyawan. Dan adanya beberapa kegiatan tugas – tugas lainnya yang harus dikerjakan. Dengan banyaknya pasien dan tugas para perawat mengakibatkan perawat harus lebih bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya. Para perawat memiliki beban kerja yang tinggi dan overloead yang menyebabkan perawat mengalami stres kerja. Karena stress kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri. Ditambah pula dengan penilaian prestasi kerja pegawai yang mengakibatkan beban kerja dan beban pikiran yang semakin berat.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja akan mempengaruhi emosi pegawai. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melaksanakan segala aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif.



Dari hasil observasi, lingkungan kerja RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dinilai cukup baik walaupun ada beberapa faktor kondisi lingkungan kerja yang sedikit mengganggu kegiatan pekerjaan para perawat seperti sirkulasi udara di tempat kerja. Udara tersebut dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan bau –bau, walaupun sudah terbiasa akan hal itu namun terkadang para perawat juga merasa sedikit terganggu akan bau tersebut. Bau- bau ini jugalah yang dapat mengganggu kinerja para perawat dan juga perawat merasa lingkungan kerjanya masih belum sesuai dengan harapan sebagai tempat bekerja. Para perawat masih merasakan kurang kenyamanan dari tempat bekerja, seperti untuk keamanan di RSUD pada malam hari, keadaan yang sepi dan memerlukan keamanan untuk melakukan tugas jaga malam. Selanjutnya untuk hubungan antar rekan kerja masih cukup baik dan tidak terlalu bermasalah, dan hanya beberapa perawat yang merasa kurang harmonis dalam hubungan kerjanya karena adanya ketidak merataan beban kerja saat bertugas.

Lingkungan kerja yang kurang harmonis mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja memang tidak secara langsung dapat mempengaruhi kegiatan organisasi dalam jangka waktu pendek, melainkan akan berpengaruh pada keputusan jangka panjang. Oleh karena itu Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.**”

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumbernya.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
Deny Hanan

- Universitas Islam Sumatera**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- Universiti Sultan Syarif Muhsin Riau

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagi penulis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang dapat dijadikan saran dalam memberikan informasi yang berguna bagi karyawan RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau terutama di bagian Keperawatan.
3. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Keperawatan.
4. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Salah satu ciri yang menonjol dari abad sekarang ini ialah terciptanya berbagai jenis organisasi. Apapun yang telah dicapai oleh umat manusia, seperti kemampuan menjelajahi angkasa luar, perkembangan teknologi yang sangat pesat, perluasan kesempatan memperoleh pendidikan yang semakin tinggi bagi semakin banyak orang, komunikasi dengan berbagai sarana yang amat canggih, peningkatan taraf hidup semakin banyak orang, pemahaman yang semakin mendalam tentang kehidupan di dasar laut, wahana angkutan yang semakin cepat dan nyaman sehingga bumi ini terasa seolah-olah makin kecil, kesemuanya itu dicapai dengan pemanfaatan organisasi (Siagian, 2015).

Karena itulah manusia modern sering disebut sebagai manusia organisasional. Dan sebagaimana diketahui manusia organisasional lah yang menjadi fokus analisis pendekatan administratif. Dengan perkataan lain, terdapat hubungan ketergantungan antara manusia dengan organisasi dalam arti bahwa



Hal-Cipta Milik-Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia tidak lagi mungkin mencapai berbagai tujuannya tanpa menggunakan alat organisasional dan sebaliknya setiap organisasi akan mencapai tujuan dan sasrannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya.

Perawat

2.1 Tugas Dan Fungsi Perawat

Pengertian Perawat dapat kita lihat dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 239/MenKes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat maka pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi “Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.(DepKes 2001).

Pengertian pelayanan keperawatan sesuai WHO Expert Commitee on Nursing (1982) adalah gabungan dari ilmu kesehatan dan seni melayani/merawat (care), suatu gabungan humanistik dari ilmu pengetahuan, filosofi keperawatan, kegiatan klinik, komunikasi dan ilmu sosial. Keperawatan juga meliputi kegiatan perencanaan dan pemberian perawatan pada saat sakit, masa rehabilitasi dan menjaga tingkat kesehatan fisik, mental dan sosial yang seluruhnya akan mempengaruhi status kesehatan, terjadinya penyakit, kecacatan dan kematian.

Menurut UU Republik Indonesia No. 23 tahun 1992 tentang Kesehatan, perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. perawat bertugas memberikan pelayanan keperawatan dan bertanggung jawab atas kondisi peningkatan kesehatan, pelayanan bagi pasien serta pencegahan penyakit.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Griffith dalam buku *The Well Managed Community Hospital* (1987),

menyatakan bahwa pelayanan keperawatan mempunyai 5 tugas, yaitu:

1. Melakukan kegiatan promosi kesehatan, termasuk untuk kesehatan emosional dan sosial.

2. Melakukan upaya pencegahan penyakit dan kecacatan.

3. Menciptakan keadaan lingkungan, fisik, kognitif dan emosional sedemikian rupa yang dapat membantu penyembuhan penyakit.

4. Berupaya meminimalisasi akibat buruk dari penyakit.

5. Mengupayakan kegiatan rehabilitasi.

Menurut undang-undang kesehatan No. 23 tahun 1992 perawat adalah

mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan (Depkes, 1992)

Perawat berperan sebagai pelaksana teknis fungsional pelayanan keperawatan yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan pada sarana pelayanan kesehatan.

Dalam praktik keperawatan fungsi perawat terdiri atas 3 (tiga) fungsi yaitu, fungsi independen, interdependen, dan fungsi dependen.

a. Fungsi independen

dalam fungsi ini tindakan perawat bersifat tidak memerlukan perintah dokter.

Tindakan perawat bersifat mandiri berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan. Oleh karena itu, perawat bertanggung jawab terhadap akibat yang timbul dari tindakan yang diambil. Misalnya, membantu pasien dalam melakukan kegiatan sehari-hari.



b. Fungsi interdependen

Tindakan perawatan berdasar pada kerja sama dengan tim perawatan atau tenaga kesehatan lain. Fungsi ini tampak ketika perawat bersama tenaga kesehatan berkolaborasi mengupayakan kesembuhan pasien. Mereka biasanya berkolaborasi dalam sebuah tim yang dipimpin oleh seorang dokter. Contoh tindakan ini adalah menangani ibu hamil yang menderita diabetes, perawat bersama tenaga ahli gizi berkolaborasi membuat rencana untuk menentukan kebutuhan makanan yang diperlukan ibu hamil dan perkembangan janin.

c. Fungsi dependen

perawat dalam fungsi ini perawat bertindak membantu dokter dalam memberikan pelayanan medis. Perawat membantu dokter memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi kewenangan dokter (Sudarma, 2008).

Dalam menjalankan perannya, seorang perawat memiliki fungsi yaitu:

1. Melakukan asuhan dan manajemen keperawatan, meliputi:
 - a) Asuhan keperawatan individu/keluarga/kelompok/ masyarakat
 - b) Manajemen dan kepemimpinan dalam sarana pelayanan kesehatan
 - c) Penanggulangan bencana /wabah
2. Mengembangkan kualitas personal dan profesional, meliputi:
 - a) Karya ilmiah bidang keperawatan/kesehatan
 - b) Teknologi tepat guna bidang keperawatan
 - c) Penyusunan standar/Pedoman/SPO bidang Keperawatan



2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut **Fahmi (2014:69)** stress adalah suatu keadaan yang menekan diri seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan akan berdampak pada kesehatannya. Menurut **Mangkunegara(2013:87)** stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Charles D. Spielberger dalam Handoyo, (2001) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Sondang Siagian (2008), menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Stres yang tinggi dapat menyebabkan masalah mental dan fisik, serta mengurangi motivasi. Hal ini mengakibatkan peningkatan absensi dan perputaran, kecapaian, dan hilangnya produktivitas.



Dalam kenyataannya jika seseorang mampu melewati masa-masa stress dan berhasil mencapai apa yang diinginkan maka artinya yang bersangkutan mampu mengendalikan stres. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress pada prinsipnya harus diendalikan bukan membiarkan larut dalam stress itu sendiri. Oleh karena itu kita mendefinisikan stress sebagai respon adaptif seorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepadanya.

3.2 Indikator Stres Kerja

Menurut **Nursalam (2015)** instrumen stress kerja di bagi menjadi 3 yaitu

a. Stress Biologis

Menurut Sunaryo dalam Hidayah Stressor adalah semua kondisi stimulasi yang berbahaya dan menghasilkan reaksi stress, misalnya jumlah semua respons fisiologis nonspesifik yang menyebabkan kerusakan dalam sistem fisiologis. Sumber stress dapat berasal dari dalam tubuh dan di luar tubuh.

b. Stress Psikologis

Ada beberapa jenis stressor psikologis yaitu :

1) Tekanan (*pressures*)

Tekanan terjadi karena adanya suatu tuntutan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu maupun tuntutan tingkah tertentu. Secara umum tekanan mendorong individu untuk meningkatkan performa, mengintensifkan usaha atau mengubah sasaran tingkah laku.

2) Frustrasi

Frustrasi diartikan sebagai efek psikologis terhadap situasi yang mengancam, seperti misalnya timbul reaksi marah, penolakan maupun depresi (Rasmun, 2004).



c. Stres Sosial

Stres sosial yaitu labeling (penamaan) dan prasangka, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, kekejaman (aniaya, perkosaan) konflik peran, percaya diri yang rendah, perubahan ekonomi, emosi yang negatif, dan kehamilan (Rasmun, 2004).

Menurut **Robbins (2006:72)** indikator stres kerja, yaitu

a. Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan.

c. Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat mengakibatkan potensi sumber stres.



e. Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk kinerja.

f. Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu pada siklus ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

menurut Mulyadi (2003:90) yaitu :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Stres karena peran, antara lain : Ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal, meliputi : Kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier, meliputi: Promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

2.3.3 Faktor – Faktor Penyebab Stres

- a. Stres karena tekanan dari dalam (internal factor)

Stress faktor internal merupakan stress pada diri seseorang yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin atau seluruh atau sebagian isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kepribadian, yaitu sistem psikologi yang dimiliki oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan pihak lain maupun lingkungannya.
2. Kepribadian dipengaruhi oleh faktor keturunan, lingkungan, situasi, dan karakter dasar seseorang.
3. Kemampuan, menunjukkan kapasitas seseorang untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Stres karena tekanan dari luar (external factor)

Stress faktor eksternal merupakan stress dapat berasal dari Pekerjaan (organisasi) maupun diluar pekerjaan (non organisasi). Faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan stress terdiri dari:

1. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan, antara lain kondisi fisik pekerjaan dan tuntutan tugas.
2. Faktor peran dalam organisasi, meliputi konflik peran dan ketaksaan peran.
3. Faktor pengembangan karier, mencakup ketidakpuasan pekerjaan, serta promosi dini dan promosi terlambat.
4. Faktor hubungan kerja, meliputi hubungan kerja antar-karyawan dan gaya kepemimpinan.
5. Faktor struktur dan karakteristik organisasi.

Kondisi seperti ini biasanya membuat seseorang betul-betul berada dalam keadaan yang sangat tidak nyaman.

2.3.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu

- a. Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stress
- b. Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stress

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdekat

 $2.3\overline{5}$ dan
atau

modern

psikolog

vaitu su

s in

11-11-15

ica

an

Te

sebagai

negatif

yang me

Baqarah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang UIN Suska Riau

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari kebajikan yang dikerjakannya, dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkalah kami, ampunilah kami, dan rahmatullah kami, Engkaulah pelindung kami maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir” (Kementrian Agama RI, 2016:49)

Dari keseluruhan surat diatas menunjukkan bagaimana Islam mengajarkan umatnya dalam menghadapi stres. Menurut (Hasan, 2008: 98) secara garis besar ada tiga hal yang penting diperhatikan dalam menghadapi stres, yaitu: hubungan dengan Allah, pengaturan perilaku, dan dukungan sosial.

1. Hubungan dengan Allah

- a) Mendirikan shalat
- b) Membaca Al-Qur'an
- c) Membaca do'a

2. Pengaturan perilaku Islam

Dalam hal ini, Islam mengajarkan bahwa manusia wajib berusaha, namun Allah yang menentukan. Selain pengaturan perilaku, cara berfikir positif sebagai aplikasi untuk mengatasi stres (Hasan, 2008: 95).

3. Dukungan sosial

Yang menjadi pusat perhatian dalam menghadapi stres adalah perilaku interaksi sosial. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam memandang penting cara berfikir positif dan pengaturan hubungan sosial (Hasan, 2008: 97).

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Lewa dan Subowo(2005:87)** lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntun tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut **Sedarmayati(2009:56)** defenisi lingkungan kerja sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut **Schultz (2006:49)** lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai di mana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.



Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2009:75)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sadarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Anwar Prabu **Mangkunegara (2009:89)**, kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan.

a. Penerangan (cahaya)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Knave (1984), Sutton dan Rafaeli (1988) disimpulkan bahwa karyawan dapat



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membaca di dalam ruangan dengan cahaya lampu 25 watt. Cahaya lampu yang tidak memadai berpengaruh negatif terhadap keterampilan kerja.

b. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh karyawan akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian Glass dan Singer (1972) disimpulkan bahwa suara gaduh akan berpengaruh terhadap efisiensi produksi kerja.

c. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja.

d. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

Menurut **Sedarmayanti (2009:46)** indikator kinerja adalah sebagai berikut.

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai.

b. Suhu udara

Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai

hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut **Nitisemito (2006:183)** adalah sebagai berikut:

Suasana kerja

Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Tersedianya fasilitas untuk karyawan



2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **Edy Sutrisno(2010:86)** kinerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2006:94)** kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut **Haynes (2012)** penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (entries) :

1. Memasukan, menjalankan, melaksanakan
2. Memenuhi atau menjalankan keajiban suatu nazar
3. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Menggambarkannya dengan suara atau alat musik
5. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan;
7. Memainkan musik;
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (sinambela, 2012).



Hanya beberapa masukan tersebut relevan dengan kinerja di sini, antara lain:

1. Melakukan
2. Memenuhi atau menjalankan sesuatu
3. Melaksanakan suatu tanggung jawab, dan
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Dari masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, di mana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (**Robbins, 1996**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (**Prawirosentono, 1999**).

Menurut **Kast dan Rosenzweig (dalam Litjan, 2016)** dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi (**Sinambela, 2012**). Menurut **Rivai dan Basri (2005)**, kinerja adalah hasil atau tingkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja kelompok, yaitu hubungan antara keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan-perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok. Oleh sebab itu, keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam memenuhi tujuan-tujuan organisasi ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memimpin kelompok secara terpadu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

5.2 Indikator Kinerja

John Miner dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut **Suryadi Prawirosentono (2008:27)**, kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:



1. Kualitas kerja

Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Tanggung jawab

Menunjukkan mampu atau tidak karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

3. Disiplin kerja

Menunjukkan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

4. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

Menurut **Mangkunegara (2011:75)** menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pelaksanaan Tugas Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Menurut (Tsui et al, 1997 dalam Mas'ud, 2004) indikator kinerja yaitu:

1. Kuantitas Kerja Karyawan,

kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas Kerja Karyawan

kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Efisiensi Karyawan

Efisiensi karyawan adalah kemampuan karyawan untuk memanfaatkan tiap sumber daya dengan baik secara maksimal.

4. Usaha Karyawan

Usaha karyawan adalah kesadaran dalam diri karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan berusaha lebih baik lagi.



5. Standar Profesional Karyawan

Standar profesional karyawan merupakan ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan diaman dia bekerja.

6. Kemampuan Karyawan

Kemampuan karyawan dimiliki karyawan sesuai terhadap pekerjaan inti, dan kemampuan karyawan dalam menggunakan akal sehat.

7. Ketepatan Karyawan

Berkaitan dengan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas karyawan harus memiliki kreatifitas untuk memberikan ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi”

5.3 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Wibowo(2007:88)** terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi ekterinsik

Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan diengaruhi oleh:

a) pengetahuan,kemampuan, dan sikap,

b) gaya kerja,kepribadian, kepentingan(minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5.4 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau masa lalu relative terhadap standar kinerjanya, penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyedia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau selanjutnya kinerja yang baik (Deissler, 2000).

5.6 Keterkaitan Antar Variabel

5.6.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Robbins, 2006) Tingkat stres yang mampu dikendalikan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan.

Stress merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya. Hubungan stress dengan kinerja tampak jelas bahwa ketika karyawan mengalami stress kerja maka kinerja karyawan pun terganggu. Tingkat stres yang tinggi dan berlangsung terus menerus dalam periode yang lama



Hal Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa izin UIN Suska Riau.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini di dukung dengan penelitian **Chairizal, Ningsih dan Nuryanti (2014)** yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut.

2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2008), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

RamaDifayoga, Ahyar Yuniawan (2015) tentang pengaruh stres kerja, kepuasan kerja. Dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat studi pada RSianti vilasa citarum semarang diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini dijelaskan lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam organisasi. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan menambah semangat karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja akan meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja pegawai.



2.7

Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Publikasi	Variabel yang digunakan	Hasil penelitian
1	Lindanur Sipatu (2013)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu	Jurnal Katalogis, Vol I No.1, Januari 2013, ISSN: 2302-2019	Y = Kinerja X1 = Motivasi X2 = Lingkungan Kerja X3 = Stres Kerja	motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat.
2	Friska Aprilia (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.	JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017	Y = Kinerja X1 = Beban Kerja X2 = Stres Kerja X3 = Motivasi Kerja	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.
3	Rama Dipayoga dan Ahyar Yuniawan (2015)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang) Vol 4, No. 1, Tahun 2015,	Vol 4, No. 1, Tahun 2015, ISSN (Online): 2337-3792	Y = Kinerja X1 = Stres Kerja X2 = Kepuasan Kerja X3 = Lingkungan Kerja	variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini secara individu, semuanya mempunyai hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.	© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau	ISSN (Online): 2337-3792			
	Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi (2018)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember.	Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 p- ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471	Y = Kinerja X1 = Stres Kerja X2 = Kepuasan Kerja X3 = Kompensasi	Variabel stres kerja lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Ardil Muzammil (2014)	Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru	Jom Fekon Vol.1 No.2 Oktober 2014	Y = Kinerja X1 = Stres Kerja X2 = Lingkungan Kerja	Untuk kinerja perawat belum maksimalnya dalam pengumpulan data tentang status kesehatan pasien secara sistematis, dan menyeluruh.
	Meylin Rahmawati dan Irwana (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik	Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020	Y = Kinerja X1 = Stres Kerja X2 = Kepuasan Kerja X3 = Dukungan sosial	stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dan kepuasan kerja tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
	Rahmi Maharani, dan Apriyanto (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	Journal Of Management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 3 Number 2 Page (327-	Y = Kinerja X1 = Stres Kerja X2 = Beban Kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah dan mengakibatkan stress kerja yang meningkat.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Lalu Erwin Musyaddat, Surati, dan Akmad Saufi (2017)</p>	<p>Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat RSJ Mutiara Sukma Prov. NTB</p>	<p>Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram Nopember 2017</p>	<p>Y = stress kerja X1 = Dukungan Sosial X2 = Beban Kerja X3 = Lingkungan Kerja</p>	<p>Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kejadian lingkungan kerja yang signifikan terhadap Stres Kerja.</p>
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Muhammad Harunan Rumoning</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat</p>	<p>Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 958 - 967 ISSN 2303-1174</p>	<p>Y = komitmen organisasi X1 = Lingkungan Kerja X2 = Disiplin Kerja X3 = Stres Kerja</p>	<p>Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Disiplin Kerja dan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi</p>
<p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p>	<p>Yose Dodi Pratama, Arifah Devi Fitriani, dan Julhandi Harahap (2020)</p>	<p>Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Icu Di Rsud Dr. R.M. Djoelham</p>	<p>Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 6 No. 2 Oktober 2020 Universitas Ubudiyah Indonesia e-ISSN : 2615-109X</p>	<p>Y = Kinerja X1 = Stres Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa hampir seluruh responden memiliki hubungan yang baik bagi sesama teman kerja maupun atasan.</p>

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu



2.8 Variabel Penelitian

Variabel adalah ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok lain. Variabel dapat dikatakan juga sesuatu yang dapat digunakan sebagai ciri, sifat, atau ukuran yang dimiliki atau didapatkan oleh satuan penelitian tentang sesuatu konsep pengertian tertentu atau konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai (Notoatmodjo, 2012). Didalam penelitian ini terdapat dua variabel :

1. Variabel Bebas (Independent Variables)

Variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen merupakan variabel resiko atau sebab (Notoatmodjo, 2012). Variabel independen atau variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja dan lingkungan kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variables)

Variabel dependen variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel independen. Variabel dependen merupakan variabel akibat atau efek (Notoatmodjo, 2012). Variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perawat.

2.8.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam Sugiyono (2001) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Adapun variabel penelitian dan definisi operasionalnya dijelaskan dalam Tabel 2.9 sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.2
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Stress Kerja (X1)	Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.	Menurut Nurssalam (2015) 5 Stres Biologis 6 Stres Psikolog 7 Stres Sosial
Lingkungan Kerja (X2)	Segala sesuatu baik fisik maupun non fisik disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya.	Menurut Sedarmayanti (2009 : 46) 8 Penerangan 9 Suhu Udara 10 Suara Bising 11 Penggunaan Warna 12 Rusng Gerak Yang Diperlukan 13 Kemampuan Bekerja 14 Hubungan Pegawai Dengan Pegawai
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	John Miner dalam Sudarmanto (2015) • Kualitas • Kuantitas • Penggunaan waktu dalam kerja • Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

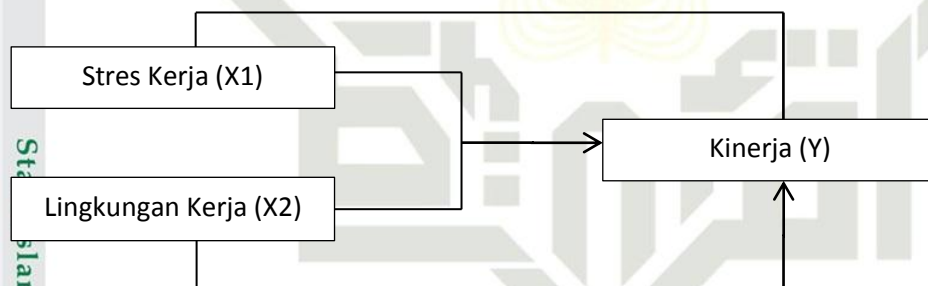
Mengacu pada stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja perawat. Indikator stres kerja menurut **Nurssalam (2015)** ada 3 yaitu stres biologis, stres psikologis, stres sosial. Indikator lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti (2003)** ada 3 yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja. Indikator kinerja menurut **John Miner (1998)** ada 4 yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, kerjasama.



2.9 Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik diharapkan perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Menurut **Sedarmayati(2009:90)** definisi lingkungan kerja sebagai berikut: “ Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Mengenai stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.10 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antar variable yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif.

Berdasarkan kerangka konseptual, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut



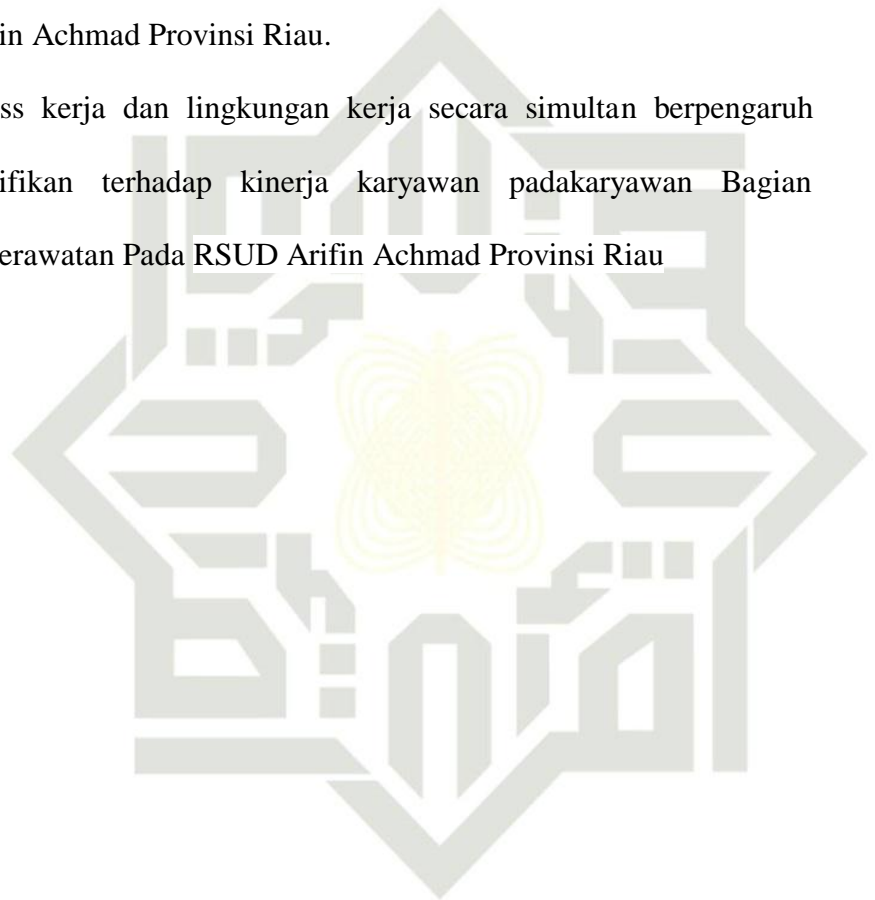
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H1 : Stress kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau.

H3 : Stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau



UIN SUSKA RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Waktu penelitian dilakukan pada bulan agustus 2020.

1.2 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini adalah termasuk jenis penelitian kuantitatif yang membutuhkan jenis dan sumber data. Data dapat dimaknai dengan sebagai setiap informasi mengenai segala sesuatu mengenai objek yang diteliti (**Idrus, 2009: 82**). Sedangkan sumber data adalah subjek dari mana data-data dapat di peroleh (**Arikunto, 2002:107**). Sumber data dilakukan oleh peneliti yaitu dengan pengambilan data primer dan data sekunder yaitu:

2.2.1 Data primer

Data primer menurut **Sugiyono (2002)** adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja.

2.2.2 Data sekunder

Data sekunder menurut **Sugiyono (2002)** adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan, jumlah kunjungan pasien, dan profil perusahaan.



3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 294 orang perawat Pegawai Negeri Sipil.

Sampel merupakan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2012). Sampel dihitung berdasarkan rumus Slovin.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kesalahan yang di tolerir dalam pengambilan sampel,

pada kasus ini menggunakan e = 5% (0,05)

$$n = \frac{294}{1 + 294(0,05)^2} = \frac{294}{1,735} = 169,45 = 169$$

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 169 orang yaitu jumlah perawat yang merupakan PNS di RSUD Arifin Achmad.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

3.4.1 Wawancara

Menurut Mahyarni (2014:62) wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan responden tentang aktivitas yang



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mereka lakukan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi-informasi yang bersifat teknis dan sekaligus mendukung data yang belum terkumpul melalui kusioner.

4.2 Observasi

Pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk mengetahui aktivitas perusahaan.

4.3 Kusioner

Menurut **Mahyarni (2014:62)** kusioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan suatu daftar pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Daftar kusioner tersebut selanjutnya diajukan kepada masing – masing responden.

5 Analisis Data

5.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (**Arikunto, 2013**).

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas menggunakan uji korelasi product moment **Sugiyono (2012)** mengemukakan bahwa: “Untuk mengetahui valid tidak suatu instrumen penelitian, bila harga korelasi setiap item instrumen di bawah 0.312, maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau di buang.”



b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui suatu instrumen dinyatakan reliabilitas menggunakan Uji Alpha, menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa : “Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.60”. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\text{Alpha} \geq 0.60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai $\text{Alpha} < 0.60$.

Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika $K \text{ hitung} < K \text{ tabel}$ atau nilai $\text{Sig.} > \alpha$ (Suliyanto, 2011: 75).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Pengujian ini dilakukan dengan melalui metode korelasi parsial yang dilakukan dengan membandingkan antara



2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

koefisien determinasi R^2 keseluruhan dengan nilai koefisien korelasi parsial semua variabel bebasnya. Jika nilai koefisien determinasi R^2 lebih besar dari nilai koefisien korelasi parsial semua variabel maka model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:88).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Suliyanto (2011: 112) uji heteroskedastisitas dengan metode rank Spearman dilakukan dengan mengkorelasikan semua variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya menggunakan korelasi rank Spearman. Jika nilai Sig. lebih besar dari nilai alpha, maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Linier Berganda

Augusty Ferdinand (2011) menyatakan model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) yaitu: pengaruh stres kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel terikat (dependent) kinerja karyawan (Y) RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variable terikat (Kinerja)

X1 = Variabel bebas (Stress Kerja)

X2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

A = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien Regresi

e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0.05(5%)

5.4 Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan Goodness of Fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik T. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah di mana H_0 diterima **Imam Ghozali (2005)**.

a. Uji Simultan (Uji F)

Dalam Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Berarti, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau

$$H_A : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Dapat berarti bahwa semua variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji T)

Menurut **Imam Ghozali (2005)**, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Maklupmik UN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol yang hendak diuji adalah

apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Berarti, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A)

parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_A : b_i \neq 0$$

Dapat berarti bahwa variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Penggunaan R square adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan variabel independen kedalam model, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan atau tidak. Tidak seperti R square, nilai adjusted R square dapat naik atau turun apabila terdapat tambahan variabel independen kedalam model. Maka sebaiknya digunakan nilai adjusted R square untuk mengevaluasi model regresi terbaik, Imam Ghozali (2005).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Sejarah Singkat Perusahaan

RSUD Arifin Achmad merupakan Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau yang sebelumnya terletak diatas tanah seluas 7 hektar. RSUD Arifin Achmad semula dikenal dengan Rumah Sakit Umum saja, namun pada tanggal 8 agustus 2005 resmi dinamakan dengan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang terletak berbatasan sebelah utara dengan hangtuah, sebelah selatan berbatasan dengan jalan Diponegoro, sebelah timur. Berbatasan dengan perumahan dan sebelah barat berbatasan dengan jalan Mustika dan Kuburan Kristen yang kini dipindahkan sebagai perluasan area RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Peningkatan status ini diantisipasi dengan merumuskan program pengembangan RSUD Arifin Achmad yang mengacu kepada Master Plan yang dibuat dengan visi, Misi dan tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

Visi

Menjadi Rumah Sakit Pendidikan Mandiri dengan Pelayanan Paripurna yang Memenuhi Standar Internasional

2. Misi

Menyelenggarakan fungsi pelayanan kesehatan sesuai dengan standar internasional dan menjadi pusat rujukan bagi rumah sakit lainnya di Provinsi Riau. Melaksanakan fungsi sebagai rumah sakit pendidikan kedokteran dan pendidikan kesehatan lainnya, Melaksanakan fungsi administrasi secara professional



3. Tujuan Perusahaan

a. Tujuan Secara Umum

Meningkatkan cakupan pemerataan dan mutu pelayanan melalui manajemen mandiri otonom yang efisien dan efektif dalam rangka pengembangan system efisien dan efektif dalam rangka pengembangan system kesehatan nasional.

b. Tujuan Khusus

1. Meningkatkan cakupan dan pemerataan pelayanan kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkan.
2. Meningkatkan kemampuan pembiayaan rumah sakit dengan penggunaan secara langsung pendapatan untuk kegiatan pemeliharaan dan operasional rumah sakit.
3. Meningkatkan mutu/kualitas pelayanan dengan meningkatkan kemampuan manajerial rumah sakit dan klinis, termasuk mengembangkan standard dan prosedur pelayanan yang terbaik dari pihak rumah sakit.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSUD Arifin Achmad ditetapkan berdasarkan peraturan daerah Nomor 8 tahun 2008 tanggal 30 desember 2008 tentang Organisasi dan tata kerja Inspektorat, Badan perencanaan pembangunan Daerah dan lembaga teknis Daerah Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Direktur Utama

1. Direktorat Medik dan Keperawatan, terdiri dari:

- 1) Bidang Pelayanan Medik, terdiri dari, Seksi Perencanaan Pelayanan Medik, Seksi Monitoring dan Evaluasi Pelayanan Medik
- 2) Bidang Keperawatan, terdiri dari, Seksi Perencanaan Pelayanan Keperawatan, Seksi Monitoring dan Evaluasi Keperawatan
- 3) Bidang Fasilitas Pelayanan Medik, terdiri dari, Seksi Perencanaan Fasilitas Pelayanan Medik, Seksi Monitoring dan Evaluasi Fasilitas Pelayanan Medik

2. Direktorat Umum, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan, terdiri dari:

- 1) Bagian Sumber Daya Manusia, terdiri dari, Sub Bagian Administrasi Pegawai, Sub Bagian Pengembangan dan Mutasi Pegawai
- 2) Bagian Pendidikan dan Penelitian, terdiri dari, Sub Bagian Pendidikan dan Pelatihan, Sub Bagian Penelitian/ Pengembangan Perpustakaan
- 3) Bagian Tata Usaha, terdiri dari, Sub Bagian Umum, Sub Bagian Rumah Tangga, Sub Bagian Hukum, Informasi dan Kemitraan.

3. Direktorat Keuangan, terdiri dari:

1. Bagian Perbendaharaan dan Mobilisasi Dana, terdiri dari ,Sub Bagian Perbendaharaan, Sub Bagian Mobilisasi Dana
2. Bagian Akuntansi, terdiri dari, Sub Bagian Akuntansi Keuangan, Sub Bagian Akuntansi Manajemen dan Verifikasi
3. Bagian Perencanaan Anggaran, terdiri dari, Sub Bagian Penyusunan Anggaran, Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan



Kelompok Jabatan dan fungsional.

1. Satuan Pengawasan Intern, Tugas Pokok

Satuan Pengawasan Intern Rumah Sakit mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pengelolaan Sumber Daya Rumah Sakit Pemerintah.

2. Komite Medik

- 1) Komite Medik merupakan kelompok tenaga medis yang keanggotaannya terdiri dari ketua-ketua staf medikfungsional.
- 2) Komite Medik berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
- 3) Komite Medik dipimpin oleh seorang ketua yang dipilih oleh anggotanyadan ditetapkan dengan keputusan direkturutama.
- 4) Komite Medik mempunyai tugas membantu direktur Utama menyusun standar pelayanan medic, memantau pelaksanaannya, melaksanakan etika profesi, mengatur kewenangan profesi anggota staf medis fungsional, dan mengembangkan programpelayanan

3. Komite Keperawatan

- 1) Komite Keperawatan merupakan kelompok profesi perawatan/bidan yang anggotanya terdiri dari perawat/bidan.
- 2) Komite Keperawatan berada dibawah dan tanggung jawab direktur utamanya
- 3) Komite Keperawatan mempunyai tugas membantu direktur utama menyusun standar keperawatan, pembinaan asuhan keperawatan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

melaksanakan pembinaan etika profesikeperawatan.

- 4) Ketua komite keperawatan diangkat dan ditetapkan dengan keputusan direktur utama.
4. Bidang Fasilitas Pelayanan Medik
- 2) Membantu Direktur Medik dan Keperawatan di dalam semua kegiatan administrasi dan operasional bidan fasilitas pelayanan medik.
 - 3) Mengadakan koordinasi dan kerja sama dengan kepala bidan dan kepala instalasi di jajaran Direktur Medik dan keperawatan didalam penyusunan standar prosedur dan kegiatan fasilitas pelayananmedik.
 - 4) Melaksanakan pembinaan pegawai dan ketenaga kerjaan, kesejahteraan pegawai dibidang fasilitas pelayanan medic.
 - 5) Mengatur dan mengawasi kelancaran tugas di bidang fasilitas pelayanan medik.
 - 6) Mengevaluasi dan member catatan atau paraf pada surat masuk dan keluar yang berkaitan dengan bidang fasilitas pelayanan medik sebelum ditandatangani oleh kepaladirektur.

4.3 Aktivitas Perusahaan

Laporan tahunan ini membuat berbagai informasi tentang kegiatan RSUD

Arifin Achmad Hal ini ditunjukkan untuk :

1. Melaksanakan fungsi pelayanan dan pendidikan kesehatan secara mandiri dan paripurna yang memenuhi setandarinternasional.
2. Memenuhi kebutuhan informasi keshatan yang benar, akurat dan

lengkap tentang kondisi fisik, sumber daya manusia, program kerja, permasalahan dan solusi yang diambil.

Merencanakan kegiatan lanjutan dan perbaikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan serta pendidikan yang akan dilakukan.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

BAB VI

SARAN DAN KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 1,9% terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Diketahui juga dari hasil penelitian ditemukan bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. sebaiknya pihak rumah sakit memberikan motivasi kepada karyawan agar tingkat stress yang dialami karyawan tidak terlalu tinggi.
2. Lingkungan kerja perlu di perbaiki agar dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama pada penerangan dan hubungan antara rekan kerja. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi rumah sakit.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

1. Al Qur'an Terjemahan. 2015. Dapertemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah
2. Alimudin Sipat. 2013. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Undata Palu*, e-Jurnal Katalogis Vol. 1 No. 1, Januari 2013
3. Aprilia. 2017. *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*, JOM Fekon, Vol. 4 No. 1, Februari 2017
4. Email Solihin. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit Erlangga
5. Rama Difayoga, Ahyar Yuniawan. 2015. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rs Panti Wilasa Citarum Semarang)*, Vol 4, No. 1, Tahun 2015
6. Moorhead dan Griffin. 2013. *Prilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Edisi Sembilan. Jakarta : Penerbit Selemba 4
7. Dr. Sudaryono. 2015. *Pengantar bisnis - teori dan contoh kasus*. Yogyakarta : C.V ANDI OFFSET (Penerbit Andi)
8. Nurul Ihsan, Anwar, dan Akhmad Fahrur Rozi. 2018. *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2, Desember 2018
9. Asri Laksmi Riani. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
10. Aidil Muzammil. 2014. *Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Petala Bumi Pekanbaru*, Jom Fekon Vol.1 No.2. Oktober 2014
11. Meylin Rahmawati, dan Irwana. 2020. *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik*, Jurnal Ekonomika Vol. 11 No. 2, Juni 2020
12. Rahmi Maharani1, dan Apri Budianto. 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*, Journal of management Review Vol. 3 No. 2, Mei 2019
13. Lalu Edwin Musyaddat, Surati, dan Akmad Saufi. 2017. *Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat*, Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Nopember 2017

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengantarkannya dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Muhammad Harunan Rumoning. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat*, Jurnal EMBA Vol.6 No.2, April 2018

Ose Dodi Pratama, Arifah Devi Fitriani, dan Juliandi Harahap. 2020. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Icu Di Rsud Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2020*, Journal of Healthcare Technology and Medicine Vol. 6 No. 2, Oktober 2020

Desler Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi sepuluh jilid dua*. Dalam bahasa: Paramitha Rahayu. Jakarta: PT Indeks.

Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Opiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

ugiono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

mam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

LAMPIRAN PENELITIAN

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN 1

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau



OLEH:

NADIA INDAH PUTRI

NIM: 11671201987

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2021

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

IDENTITAS RESPONDEN

DAFTAR KUESIONER

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Jenis kelamin ☐
2. Umur
 - a. Laki-laki ☐
 - b. Perempuan
 - a. 20-25th ☐
 - b. 26-30th ☐
 - c. 31-35 th ☐
 - d. Diatas 35 th ☐
3. Pendidikan terakhir

<input type="checkbox"/> SD	<input type="checkbox"/> SMA	<input type="checkbox"/> Strata1
<input type="checkbox"/> SMP	<input type="checkbox"/> Diploma	
4. Lama bekerja

<input type="checkbox"/> 1-5th	<input type="checkbox"/> 11-15 th
<input type="checkbox"/> 6-10th	<input type="checkbox"/> Di atas 16 th

UIN SUSKA RIAU

PETUNJUK PENGISIAN

Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

SS	= Sangat Setuju
S	= Setuju
N	= Netral
TS	= Tidak Setuju
STS	= Sangat Tidak Setuju

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Stress kerja (XI)

No	Stress Kerja	SS	S	N	TS	STS
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.	a. Biologis					
	Ketakutan yang timbul karena kesalahan kerja mengakibatkan detak jantung saya tidak beraturan					
	2. Saya sering sulit tidur karena masalah yang terjadi ditempat kerja					
	3. Saya sering sakit kepala jika saya sudah tidak sanggup menanggung beban kerja dan keluarga					
	b. Psikologis					
	4. Keadaan yang tidak sesuai dengan tuntutan kerja membuat saya cemas dan bingung					
	5. Saya tidak dapat mengontrol emosi ketika terjadi suatu konflik					
	6. Saya sering merasa jenuh dengan pekerjaan yang saya hadapi setiap hari					
	7. Saya merasa frustasi jika saya selalu mendapat masalah					
	c. Sosial					
	8. Saya jenuh sering terlalu lelah					
2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.	9. Karena tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat saya tidak selara makan					
	10. Komunikasi diruangan kerja saya kurang baik					

Lingkungan kerja (X2)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan Kerja		SS	S	N	TS	STS
1.	a. Penerangan					
	Penerangan diruangan kerja saya baik karena didukung dengan lampu yang terang dan bantuan sinar matahari					
	b. Suhu Udara					
	Suhu udara diruangan kerja saya sejuk					
3.	c. Penggunaan Warna					
	saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini					
4.	d. Ruang Gerak					
	Lingkungan tertata dengan baik dan rapi					
5.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya					
6.	e. Kemampuan Bekerja					
	Peraturan kerja membuat saya menjadi disiplin					
7.	f. Hubungan Pegawai					
	Saya berinteraksi kepada semua pegawai					
8.	Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama					
9.	Kebijakan organisasi membuat saya lebih bisa beradaptasi dengan rekan kerja					
10.	Atasan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat					

—

-

—



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

NO	Stres Kerja (XI)										Jumlah	Lingkungan Kerja (XI)										jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	4	5	4	4	2	2	2	2	34	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	37
2	3	2	3	4	3	5	4	3	5	5	36	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
3	5	4	5	4	3	5	4	4	5	44	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	35
4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	37	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	39
5	4	4	5	4	3	3	2	3	2	35	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	40
6	4	5	4	3	3	4	2	4	5	39	6	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	43
7	4	4	5	4	3	3	3	2	3	35	7	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
8	4	4	3	3	2	3	3	4	3	33	8	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	33
9	3	4	2	4	5	4	2	4	5	37	9	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	41
10	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35	10	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
11	4	3	4	3	4	2	4	3	2	33	11	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	37
12	3	3	4	4	2	4	3	3	2	32	12	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	38
13	4	3	4	4	3	2	3	3	2	33	13	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	40
14	3	2	4	5	4	4	5	4	2	37	14	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	34
15	4	2	3	4	2	4	4	4	3	33	15	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	36
16	3	4	3	3	3	4	4	5	4	35	16	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	35
17	4	5	4	5	5	4	4	3	4	43	17	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	33
18	3	4	2	5	5	4	3	4	3	37	18	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
19	3	3	2	3	4	3	4	3	3	32	19	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	38
20	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39	20	5	4	3	3	3	4	5	4	4	4	39
21	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42	21	5	4	3	4	5	3	4	5	3	40
22	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	42	22	5	4	5	4	4	5	4	3	3	41
23	5	4	3	5	4	4	3	4	5	3	40	23	4	3	2	4	5	5	4	5	4	39
24	4	5	3	4	5	3	3	3	4	37	24	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	40
25	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	40	25	4	5	4	3	4	5	4	3	2	38
26	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	40	26	3	4	5	4	3	5	2	3	4	38
27	5	4	3	4	5	3	4	3	3	37	27	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	41
28	5	4	2	3	4	5	3	3	4	5	38	28	4	4	3	4	5	5	4	5	4	43
29	4	3	4	5	3	4	5	4	3	2	37	29	4	4	5	4	3	3	4	5	5	41
30	5	4	3	4	5	3	4	5	3	3	39	30	4	2	3	4	5	5	3	5	4	38
31	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	40	31	5	3	4	5	3	4	5	3	4	40
32	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	39	32	5	4	3	5	2	4	5	3	4	37
33	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4	40	33	5	3	4	5	4	4	5	3	3	40
34	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	37	34	5	5	4	3	3	4	5	5	4	42
35	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	42	35	5	4	3	5	4	5	3	4	4	42
36	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	39	36	5	4	3	4	5	4	3	3	4	37
37	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	41	37	4	4	3	4	5	5	4	5	4	43
38	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	39	38	5	4	3	4	5	4	3	3	4	38
39	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	40	39	4	4	3	4	5	4	3	3	2	35
40	1	2	3	3	4	5	4	5	4	4	35	40	4	4	3	4	5	5	4	5	4	43
41	5	3	3	5	4	5	3	4	5	3	40	41	4	5	5	3	3	4	2	4	5	37
42	2	3	4	2	4	5	4	5	5	4	38	42	3	3	4	4	4	3	3	2	4	35
43	3	4	4	4	5	3	4	5	3	5	39	43	4	3	4	5	4	3	3	2	3	33
44	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	40	44	4	4	3	4	4	3	4	5	4	40
45	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	40	45	4	4	5	4	5	3	3	4	3	39
46	3	4	3	2	4	3	2	4	4	4	33	46	4	4	5	4	5	4	4	3	4	42
47	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	33	47	5	4	5	4	5	4	3	3	3	40
48	5	4	3	5	3	4	5	3	4	4	40	48	3	3	4	3	4	5	4	3	4	37
49	2	2	3	4	2	3	4	3	5	4	32	49	4	4	4	5	4	5	4	5	3	41
50	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	39	50	4	4	3	4	4	5	3	4	4	40
51	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	39	51	4	4	3	4	5	4	5	4	5	42
52	4	3	4	5	3	4	5	2	4	4	38	52	4	3	4	4	4	5	5	4	5	42
53	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	39	53	5	4	5	3	4	3	5	4	3	40
54	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	39	54	5	4	5	3	4	3	5	4	3	40
55	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	39	55	3	3	4	3	4	3	2	4	5	35
56	4	4	5	3	3	5	4	5	3	4	40	56	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
57	4	4	3	5	4	3	2	4	5	3	37	57	3	4	3	2	4	5	3	4	4	35
58	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	41	58	3	2	4	3	3	4	5	4	3	35
59	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	41	59	4	4	3	4	5	4	5	3	4	41
60	5	4	3	5	3	4	3	5	4	3	39	60	3	3	4	3	5	5	3	3	4	38
61	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	37	61	3	4	3	5	4	2	3	4	3	36
62	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3	27	62	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
63	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	31	63	3	3	4	3	5	5	4	2	3	34
64	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36	64	4	5	3	4	5	3	3	4	5	40
65	5	4	4	3	3	2	2	2	3	3	31	65	3	4	5	4	2	3	3	4	5	37
66	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	39	66	4	4	5	3	4	5	3	4	3	37
67	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36	67	4	4	5	4	3	3	4	4	5	39
68	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	40	68	3	4	3	5	4	5	5	4	5	41
69	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	69	4	3	5	4	3	3	5	5	3	38
70	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	32	70	2	3	3	3	4	5	3	4	5	35
71	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35	71	4	5	4	3	3	4	5	4	3	39
72	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	39	72	4	4	5	3	4	2	4	5	4	38
73	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	39	73	4	4	3	3	4	5	5	4	3	40

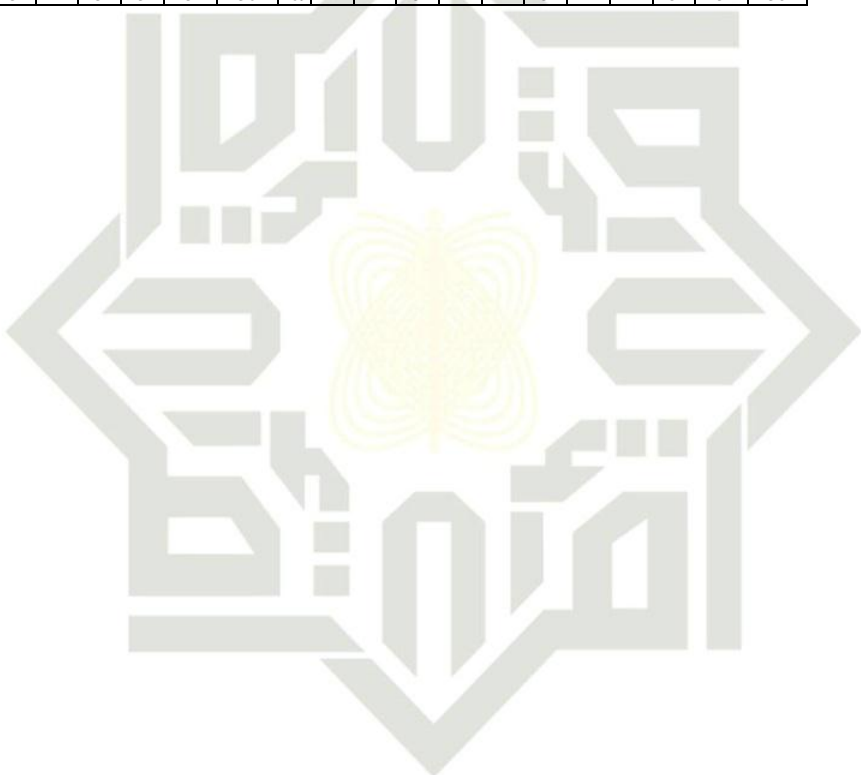


- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

74	5	2	3	4	2	4	5	4	4	3	36	74	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	39
75	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	40	75	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	39
76	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	41	76	4	4	5	4	3	4	3	2	2	3	34
77	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	39	77	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	42
78	4	2	3	4	5	3	4	5	3	4	37	78	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	42
79	4	2	3	5	3	4	5	3	4	3	37	79	4	3	4	3	5	5	3	5	3	2	37
80	3	5	4	3	5	3	4	4	3	3	38	80	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	42
81	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	36	81	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	39
82	4	2	4	2	5	4	4	2	4	3	35	82	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	43
83	3	4	3	4	5	4	4	3	3	3	37	83	4	3	2	4	5	4	3	5	2	4	36
84	2	3	3	4	5	4	3	4	3	3	33	84	4	4	5	3	4	5	3	5	3	4	40
85	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	35	85	3	4	3	4	3	5	5	3	4	3	37
86	2	5	5	4	4	4	5	4	5	3	39	86	3	3	2	2	3	4	4	4	5	4	34
87	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	41	87	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	39
88	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	32	88	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	41
89	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	32	89	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	37
90	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	90	3	4	5	4	3	4	3	3	4	5	38
91	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	31	91	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	41
92	3	4	3	5	3	5	3	4	5	3	37	92	3	4	3	4	5	4	5	4	5	3	40
93	4	3	4	2	4	5	4	3	4	3	37	93	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	39
94	5	5	3	4	5	2	4	3	4	3	38	94	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	41
95	2	3	4	3	5	3	4	5	4	3	36	95	4	4	3	2	4	5	5	4	5	4	40
96	3	3	4	5	4	3	4	5	3	4	38	96	2	3	4	3	3	4	5	5	4	4	37
97	2	3	4	4	5	3	4	3	3	4	35	97	3	4	2	3	4	4	5	5	4	5	39
98	3	4	5	5	4	3	3	4	4	2	37	98	5	4	3	4	4	4	2	2	4	4	36
99	5	4	4	3	4	2	3	5	5	4	39	99	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	38
100	5	4	5	3	3	4	5	4	4	4	41	100	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	39
101	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	41	101	4	3	2	2	3	3	3	4	3	5	32
102	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	39	102	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	39
103	3	4	3	5	5	4	5	3	3	3	38	103	4	4	3	4	2	4	5	5	4	5	40
104	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	39	104	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	36
105	5	3	4	3	2	4	5	5	4	4	39	105	5	4	3	5	2	3	4	5	4	3	38
106	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	41	106	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3	40
107	4	5	4	3	4	5	3	2	3	5	38	107	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
108	3	4	5	3	2	4	5	3	3	3	35	108	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	40
109	4	3	5	3	4	5	3	4	3	2	36	109	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	41
110	5	4	5	4	3	3	4	4	2	2	36	110	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	40
111	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	40	111	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	42
112	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	29	112	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	37
113	4	4	5	3	2	4	2	3	2	3	32	113	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40
114	4	4	2	4	2	5	4	4	2	4	35	114	4	4	4	5	3	3	2	2	3	2	32
115	4	4	4	2	2	4	5	4	2	2	33	115	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	35
116	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	40	116	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	33
117	4	4	5	3	4	5	2	4	4	4	39	117	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	38
118	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	36	118	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	41
119	5	4	4	3	4	5	3	3	3	5	39	119	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	41
120	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	39	120	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	43
121	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	41	121	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	41
122	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	41	122	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	40
123	5	4	3	4	5	3	4	5	3	4	40	123	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	42
124	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	39	124	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	41
125	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	41	125	5	4	5	3	4	4	5	3	3	4	40
126	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	41	126	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	41
127	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	35	127	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	41
128	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	30	128	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	38
129	4	3	4	5	5	3	5	3	4	4	40	129	4	3	2	4	4	5	3	4	4	5	38
130	5	5	4	3	3	2	2	3	4	5	36	130	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	36
131	4	4	4	2	2	1	2	4	4	4	31	131	2	1	3	3	4	3	3	3	4	3	29
132	4	2	2	4	1	4	2	4	2	2	27	132	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	40
133	2	2	1	4	2	5	4	4	2	2	28	133	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	41
134	4	4	2	2	2	2	5	4	4	2	31	134	3	4	2	3	5	4	3	5	4	3	36
135	5	4	4	4	2	2	5	4	5	2	39	135	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	41
136	4	4	4	2	2	4	5	4	2	2	33	136	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	40
137	5	4	4	4	2	5	4	5	2	4	39	137	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	41
138	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	38	138	3	4	5	4	3	4	4	3	2	3	35
139	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	43	139	4	5	3	4	3	5	4	4	5	4	41
140	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	40	140	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	41
141	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44	141	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	40
142	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	42	142	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	38
143	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	39	143	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
144	5	4	3	3	5	3	4	5	4	3	39	144	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	39
145	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	39	145	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3	36
146	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	40	146	4	4	4	5	3	3	2	3	4	3	35
147	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	40	147	5	4	4	5	3	3	3	2	3	2	34
148	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	38	148	5	4	4	5	3	3	3	2	3	2	34

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

149	4	4	3	5	2	4	2	4	2	4	34	149	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	38
150	4	4	3	4	2	4	2	4	2	4	33	150	4	3	4	5	3	4	5	4	3	4	39
151	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	34	151	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	39
152	4	4	5	3	2	2	5	5	2	5	37	152	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	41
153	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41	153	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	41
154	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	40	154	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	39
155	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	39	155	5	4	3	4	5	4	3	2	3	4	37
156	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	34	156	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	43
157	3	4	4	4	3	5	4	3	4	5	39	157	4	5	3	4	5	3	2	3	4	5	38
158	3	5	3	2	4	5	4	3	5	5	38	158	4	3	4	5	3	4	3	3	3	4	36
159	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	40	159	4	5	3	4	5	4	3	3	2	3	36
160	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	40	160	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	38
161	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	42	161	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	43
162	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	41	162	4	4	5	3	4	3	5	3	5	4	40
163	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	37	163	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	36
164	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	42	164	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	36
165	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	41	165	2	3	4	5	4	3	5	4	5	3	38
166	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	40	166	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	40
167	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	41	167	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	42
168	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	41	168	4	5	3	4	5	3	5	4	5	3	41
169	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	36	169	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	38



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO	Kinerja (XI)										Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	41
2	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	35
3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	38
4	3	3	4	4	5	4	2	4	5	4	35
5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	36
6	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	46
7	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	42
8	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	33
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	35
10	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	38
11	3	3	2	4	5	4	4	4	5	4	37
12	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	39
13	4	4	3	4	3	5	3	5	5	3	44
14	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
15	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	37
16	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	39
17	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	38
18	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	40
19	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	36
20	5	4	4	3	3	3	4	4	4	2	35
21	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	40
22	5	5	5	4	3	4	3	3	4	4	39
23	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	39
24	4	5	4	3	2	4	5	4	3	5	41
25	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	41
26	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	37
27	2	2	3	3	4	5	4	5	4	5	40
28	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	40
29	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	38
30	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5	36
31	3	3	2	4	3	5	4	5	3	4	39
32	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	37
33	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	39
34	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	41
35	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	39
36	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	41
37	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	39
38	4	3	2	4	5	5	4	5	4	3	38
39	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	42
40	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	37
41	3	4	3	5	4	2	4	5	3	4	37
42	5	4	3	4	5	3	4	2	4	3	40
43	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	39
44	4	3	5	4	3	5	3	4	5	3	31
45	3	2	3	2	2	3	3	4	5	4	41
46	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	38



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

47	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	40
48	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	40
49	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	39
50	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	37
51	3	2	4	3	4	5	4	5	3	4	39
52	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	37
53	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	32
54	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	39
55	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	40
56	3	3	4	4	5	4	5	3	4	5	39
57	5	4	3	4	5	3	4	3	5	3	43
58	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	39
59	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	41
60	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	33
61	3	3	2	4	3	2	4	3	4	5	40
62	4	3	4	5	5	4	5	3	4	3	34
63	3	4	2	2	3	4	5	4	4	3	38
64	4	4	2	4	5	5	3	4	3	4	39
65	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	41
66	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	34
67	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	39
68	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	41
69	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	38
70	3	4	5	3	4	5	3	4	4	3	40
71	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	40
72	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
73	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	37
74	4	3	5	4	3	4	5	3	3	3	37
75	4	4	3	5	4	3	5	3	3	3	38
76	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	39
77	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	38
78	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	41
79	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	39
80	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	38
81	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	39
82	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	37
83	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	40
84	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	33
85	3	2	4	4	3	4	3	4	2	4	40
86	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	42
87	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	41
88	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	41
89	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	45
90	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	37
91	2	4	3	4	5	4	3	5	4	3	40
92	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	36
93	3	2	4	4	3	4	5	4	3	4	41
94	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	40

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

95	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	42
96	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	38
97	3	4	5	4	3	4	5	3	4	3	39
98	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	41
99	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	41
100	5	3	4	5	3	5	3	5	3	5	41
101	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	40
102	4	3	5	4	3	5	5	4	4	3	40
103	5	3	5	3	5	3	5	4	3	4	38
104	5	3	2	5	4	3	5	4	3	4	43
105	4	3	5	5	4	5	3	5	4	5	40
106	5	3	5	4	3	5	3	4	5	3	40
107	4	3	4	3	5	5	3	5	3	5	38
108	5	4	3	5	2	3	4	5	4	3	40
109	3	5	3	4	4	5	4	3	5	4	39
110	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	40
111	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	39
112	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	39
113	4	5	4	3	2	4	4	5	5	3	41
114	5	4	3	4	5	3	4	5	3	5	38
115	5	4	5	3	4	4	2	4	3	4	30
116	4	5	3	4	3	2	1	3	3	2	41
117	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	41
118	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41
119	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	40
120	5	3	4	4	5	3	4	5	4	3	41
121	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	33
122	2	2	3	5	4	3	2	3	4	5	36
123	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	36
124	2	5	4	4	4	3	4	4	4	2	38
125	2	5	4	4	4	5	4	3	4	3	37
126	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	40
127	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	39
128	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	37
129	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	39
130	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	36
131	2	3	3	4	5	4	3	5	4	3	39
132	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	39
133	4	3	4	4	3	4	5	5	3	4	38
134	3	4	5	4	3	3	4	3	5	4	36
135	3	4	5	3	4	2	3	4	5	3	37
136	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	38
137	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	39
138	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	40
139	5	4	3	4	5	2	4	5	3	5	36
140	4	3	4	3	4	3	5	4	2	4	37
141	3	3	4	3	4	5	3	4	5	3	38
142	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	40

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menpartumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

143	4	5	4	3	4	5	3	4	5	3	39
144	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	39
145	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	36
146	4	5	3	4	5	3	4	3	2	3	40
147	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	39
148	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	35
149	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	40
150	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	41
151	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38
152	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	37
153	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	38
154	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	34
155	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	35
156	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	32
157	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	40
158	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	40
159	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	42
160	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	40
161	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	42
162	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	42
163	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	38
164	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	40
165	3	2	4	4	5	4	5	4	4	5	42
166	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	41
167	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	40
168	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	38
169	4	2	3	4	3	4	5	4	5	4	39



LAMPIRAN 3

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Stress Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.056 ^a	.003	-.009	8.39231

- a. Predictors: (Constant), Kinerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Stress Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.160	2	18.580	.264	.768 ^b
	Residual	11691.515	166	70.431		
	Total	11728.675	168			

- a. Dependent Variable: Stress Kerja
b. Predictors: (Constant), Kinerja, Lingkungan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	41.126	10.427		3.944	.000
	Lingkungan Kerja	.023	.196	.009	.117	.907
	Kinerja	-.169	.233	-.057	-.726	.469

- a. Dependent Variable: Stress Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.4925	37.1266	35.8225	.47031	169
Std. Predicted Value	-2.828	2.773	.000	1.000	169
Standard Error of Predicted Value	.650	1.987	1.074	.312	169
Adjusted Predicted Value	34.3551	37.9060	35.8363	.51842	169
Residual	-22.73402	14.70578	.00000	8.34220	169
Std. Residual	-2.709	1.752	.000	.994	169
Stud. Residual	-2.742	1.768	-.001	1.003	169
Deleted Residual	-23.29980	14.96560	-.01378	8.49770	169
Stud. Deleted Residual	-2.798	1.779	-.002	1.009	169
Mahal. Distance	.013	8.422	1.988	1.797	169
Cook's Distance	.000	.068	.006	.010	169
Centered Leverage Value	.000	.050	.012	.011	169

1. Hak Cipta
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Dependent Variable: Stress Kerja

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

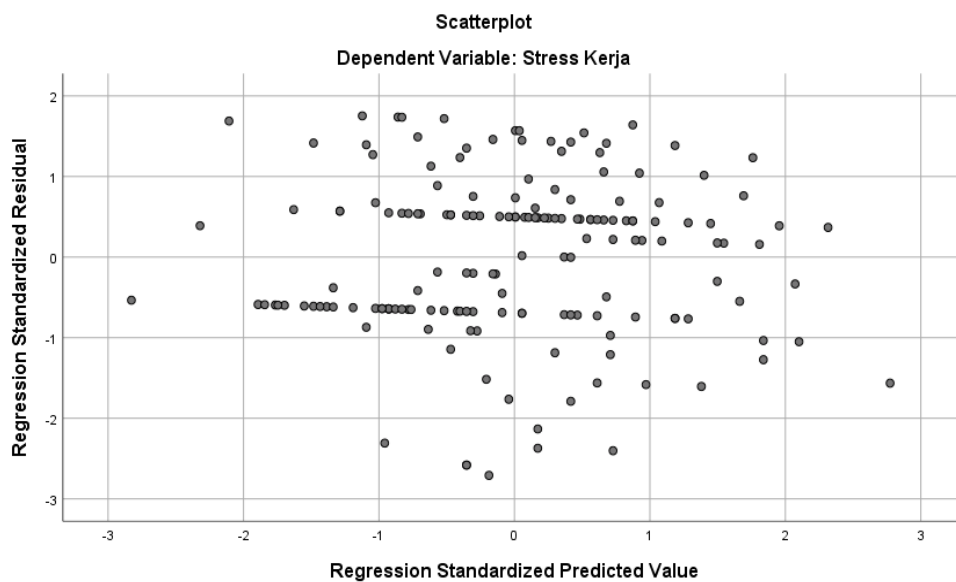
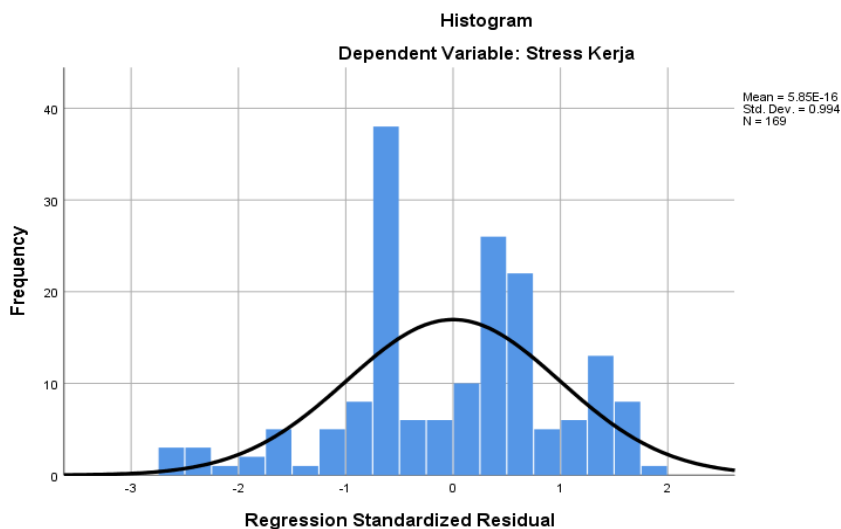
Hak cipta n
ik Cipta Dilindungi
Dilarang melutip

Charts

intumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

tan Syarif Kasim Riau



Partial Corr

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stress Kerja	37.5562	8.02812	169
Lingkungan Kerja	36.8343	3.33038	169
Kinerja	36.2663	2.79564	169

Correlations

Control Variables			Stress Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
-none ^a	Stress Kerja	Correlation	1.000	-.029	.123
		Significance (2-tailed)	.	.704	.110
		Df	0	167	167
	Lingkungan Kerja	Correlation	-.029	1.000	.127
		Significance (2-tailed)	.704	.	.100
		Df	167	0	167
	Kinerja	Correlation	.123	.127	1.000
		Significance (2-tailed)	.110	.100	.
		Df	167	167	0
Kinerja	Stress Kerja	Correlation	1.000	-.046	
		Significance (2-tailed)	.	.555	
		Df	0	166	
	Lingkungan Kerja	Correlation	-.046	1.000	
		Significance (2-tailed)	.555	.	
		Df	166	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Regression

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Stress Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.180 ^a	.032	.021	2.76670

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.352	2	21.176	2.766	.066 ^b
	Residual	1270.666	166	7.655		
	Total	1313.018	168			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.009	2.556		12.912	.000		
	Stress Kerja	-.019	.026	-.056	-.726	.469	1.000	1.000
	Lingkungan Kerja	.107	.065	.127	1.652	.100	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stress Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2.965	1.000	.00	.00	.00
	2	.031	9.754	.02	.92	.06
	3	.004	27.980	.97	.07	.94

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

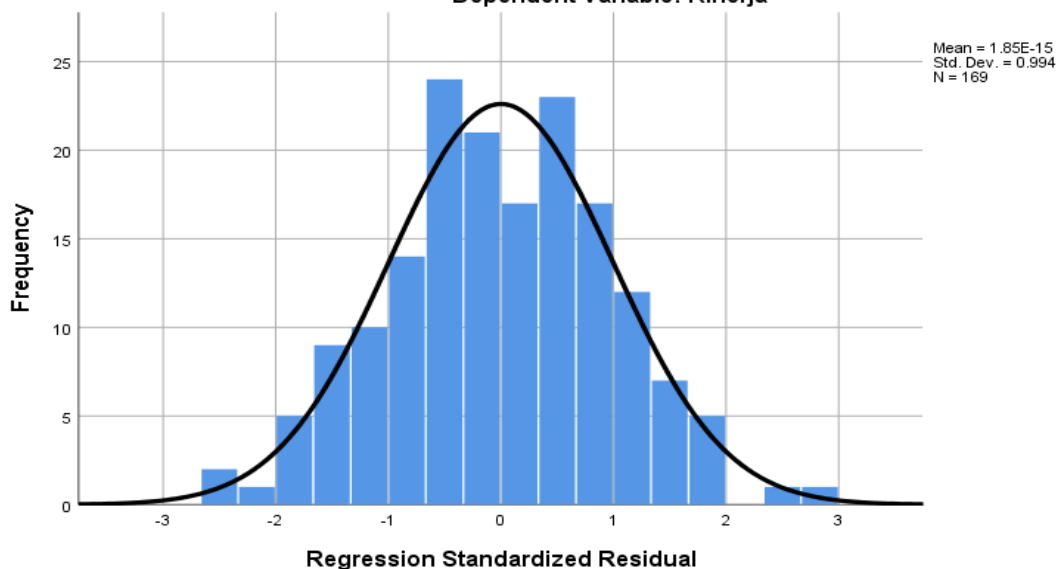
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.5391	37.4491	36.2663	.50209	169
Std. Predicted Value	-3.440	2.356	.000	1.000	169
Standard Error of Predicted Value	.213	.791	.348	.122	169
Adjusted Predicted Value	34.2800	37.4675	36.2648	.51330	169
Residual	-7.01307	7.58414	.00000	2.75018	169
Std. Residual	-2.535	2.741	.000	.994	169
Stud. Residual	-2.571	2.754	.000	1.002	169
Deleted Residual	-7.21304	7.65279	.00146	2.79550	169
Stud. Deleted Residual	-2.616	2.810	.000	1.007	169
Mahal. Distance	.006	12.752	1.988	2.305	169
Cook's Distance	.000	.063	.006	.009	169
Centered Leverage Value	.000	.076	.012	.014	169

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

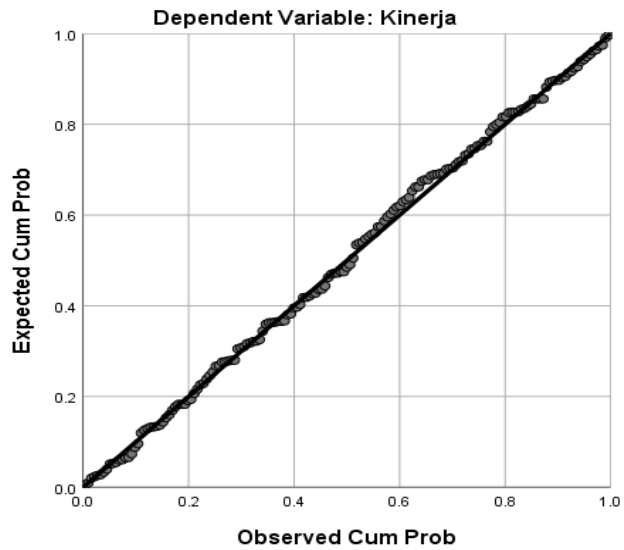
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



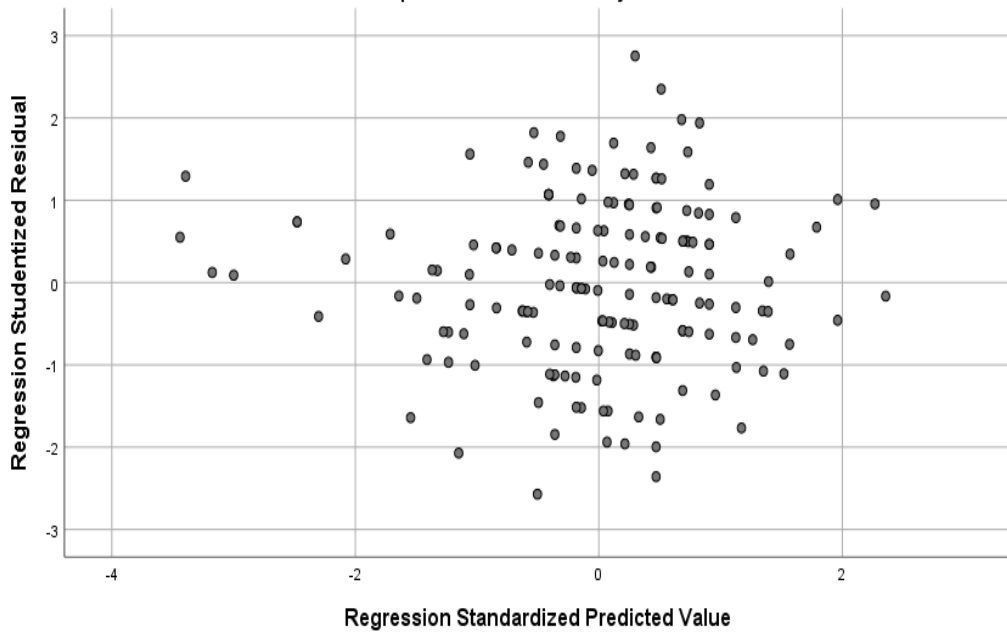
1.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/1501/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : **Izin Riset**

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. Kepala Kantor
Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Nadia Indah Putri
NIM. : 11671201987
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

bermaksud mengadakan **Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Bagian Keperawatan Di Rsud Arifin Achmad Provinsi Riau"** Untuk itu kami
mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada
mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VIII/PP.00.9/1519/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Bimbingan Skripsi

Pekanbaru, 25 Februari 2021 M
13 Rajab 1442 H

Kepada
Yth. **Zulhaida, SE, MM**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa:

N a m a : Nadia Indah Putri
NIM : 11671201987
Jurusan : Manajemen
Semester : X (Sepuluh)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudara sebagai pembimbing dalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Pengembangan Lembaga



Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CAZ
NIP. 19751112 199903 2 001

Tembusan:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

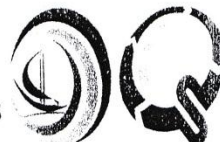


- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
RSUD ARIFIN ACHMAD

Jl. Diponegoro No. 2 Telp. (0761) - 23418, 21618, 21657, Fax (0761) - 20253
 Pekanbaru



TERAKREDITASI PARIPURNA

Nomor : 078/RSUD – DIKLIT / 064
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Selesai Penelitian

Pekanbaru, 10 September 2021
 Kepada
 Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
 Ilmu Sosial Universitas Islam
 Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di-
 Pekanbaru

Dengan hormat,

Dengan ini disampaikan sebagai berikut:

Nama : Nadia Indah Putri
 NIM : 11671201987
 Program Studi : S1 Manajemen
 Judul : Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kinerja Perawat di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

Telah selesai melaksanakan penelitian di RSUD Arifin Achmad dari tanggal 26 Juli
 s/d 23 Agustus 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana
 mestinya.

DIREKTUR RSUD ARIFIN ACHMAD
 PROVINSI RIAU,
 RSUD ARIFIN ACHMAD
 PEKANBARU
 Dr. H. NUZELLY HUSNENDI, MARS
 Pekanbaru, 10 September 2021
 NIP. 19640202 198912 1 002

Tembusan Kepada Yth:

1. Wakil Direktur Keuangan
2. Wakil Direktur Medik dan Keperawatan
3. Arsip

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **NADIA INDAH PUTRI**, lahir di Pekanbaru pada tanggal 17 Maret 1998. Anak pertama dari dua bersaudara yang merupakan anak dari Ayahanda Ruspandi dan Ibunda Yerina. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni telah menamatkan Sekolah Dasar di SD YPPI Tualang Perawang pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama di SMPS YPPI Tualang Perawang dan selesai pada tahun 2013. Selanjutnya penulis menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN Pekanbaru pada tahun 2016. Kemudian penulis menyelesaikan Program studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2021.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kantor Camat Tampan. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tapung Makmur Kecamatan Tapung Hilir.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Rabu tanggal 13 Oktober 2021 dengan judul skripsi “**Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Hak Cipta © Ha
1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.